



## Unità 1: Il ruolo delle Risorse Umane nel processo di adattamento

### CONTENUTI DI INTERESSE GENERALE

Le persone nello spettro autistico hanno la capacità e il desiderio di lavorare. Tuttavia, nonostante la presenza di molte iniziative di promozione dell'occupazione specificamente rivolte alle persone nello spettro autistico, i tassi di occupazione rimangono estremamente bassi.

Gli studi scientifici condotti negli ultimi anni su questo tema dimostrano l'importanza dell'accesso al lavoro e del suo mantenimento per le persone nello spettro autistico e le loro famiglie. Dimostrano anche che ciò ha un impatto positivo sulle aziende in cui le persone nello spettro autistico prestano la propria opera, sull'economia e sulla società, poiché l'ottenimento di un lavoro retribuito permette loro di avere un'autonomia economica.

Ma perché è così difficile per le persone nello spettro autistico trovare e/o mantenere un lavoro?

Nel 2014, il Centro di Ricerca sull'Autismo (ACRE) ha condotto uno studio che ha coinvolto la popolazione adulta nello spettro autistico, le loro famiglie e gli operatori dei servizi specializzati. I risultati di questo studio hanno evidenziato l'esistenza di due barriere che ostacolano notevolmente l'accesso e il mantenimento di un lavoro per la popolazione nello spettro autistico: in primo luogo, la mancanza di adeguamenti nella posizione lavorativa che si adattino alle caratteristiche e alle esigenze della persona nello spettro autistico. In secondo luogo, la scarsa conoscenza e consapevolezza dell'autismo sia nell'ambiente sociale che in quello lavorativo.

Entrambe le barriere sono interconnesse, poiché l'ignoranza sui disturbi dello spettro autistico comporta la mancanza di misure che consentano alla persona di inserirsi con successo nel mondo del lavoro.

Inoltre, è necessario tenere conto del fatto che ogni persona nello spettro autistico ha un profilo cognitivo diverso, per cui le modifiche apportate per l'inserimento di una persona nello spettro autistico nel mondo del lavoro non saranno necessariamente efficaci per un'altra persona nello spettro autistico che entra nella stessa azienda. Le aziende devono individualizzare e fare adattamenti personali in ogni caso.

Pertanto, è necessario disporre di strumenti che consentano di valutare ogni persona prima dell'ingresso nel mercato del lavoro, in modo da identificare i suoi profili lavorativi e cognitivi, affinché entrambi i fattori siano presi in considerazione fin dall'inizio e durante tutto il processo.



## **PROCESSI DI RICERCA/SELEZIONE PERSONALE NELLE AZIENDE GENERALISTE PER IL PERSONALE DIPENDENTE**

### **Cosa intendiamo per recruitment?**

Equipo Vértice (2007) definisce il recruitment come un'azione volta ad attrarre capitale intellettuale nelle aziende. L'azienda non solo richiede una serie di caratteristiche alla persona candidata, ma offre anche i propri vantaggi competitivi, al fine di valutare i benefici che possono influire sull'affiliazione della persona all'azienda.

L'obiettivo del recruiting è fornire una "selezione" della materia prima, cioè le candidature. Ma il processo di selezione non deve essere solo quantitativo, ma anche qualitativo. L'efficacia della procedura dipenderà da questi due elementi.

### **RECRUITING E DISABILITÀ**

Nelle offerte di lavoro pubblicate dall'organizzazione, si potrebbe menzionare l'impegno dell'organizzazione a favore delle pari opportunità per le persone di sesso maschile e femminile, con o senza disabilità/diversità.

- Cercate di ricevere il maggior numero possibile di candidature da persone qualificate con disabilità. A tal fine, l'offerta di lavoro può essere diffusa attraverso organizzazioni di persone con disabilità, università, ecc. Queste offerte devono essere diffuse in un formato accessibile a tutti.
- Descrizione delle caratteristiche dei posti di lavoro offerti, delle funzioni da svolgere, nonché del livello di istruzione, delle conoscenze, dell'esperienza, delle capacità e delle attitudini richieste.
- Quando si individuano persone candidate con disabilità/diversità che soddisfano i requisiti per la posizione, l'organizzazione deve essere in grado di apportare ragionevoli modifiche al posto di lavoro, al fine di massimizzare le capacità della persona. (Antezana e Linkimer, 2015).

Cosa intendiamo per selezione del personale in generale:

Chiavenato (1999) definisce la selezione del personale come la scelta delle persone più adatte a svolgere le mansioni nell'organizzazione, cercando di preservare o migliorare l'efficienza e la produttività del resto del personale. La selezione del personale mira a raggiungere due obiettivi:

- Adattare la persona al lavoro.



- E che la persona sia efficace nella posizione

### **SELEZIONE DEL PERSONALE E DISABILITÀ**

I processi di selezione per le persone con disabilità/diversità possono essere più lunghi di un normale processo di selezione. Ciò è dovuto al fatto che, nel condurre un processo di selezione per queste persone, è necessaria un'analisi molto più approfondita della persona e della sua disabilità/diversità.

L'esternalizzazione di questi processi a enti o fondazioni specializzate che lavorano per gruppi di persone con disabilità/diversità può accelerare il processo di assunzione.

Come si definiscono i criteri di selezione?

I criteri di selezione saranno determinati dalle informazioni in nostro possesso sulla posizione da ricoprire. Il processo di selezione deve anche tenere conto della capacità delle persone di apprendere e di svolgere un compito. Un processo di selezione è fondamentalmente lo sviluppo di un confronto e di un processo decisionale perché, da un lato, c'è l'analisi e le specifiche della posizione e, dall'altro, le persone candidate, che sono totalmente diverse tra loro.

Come si svolgono le fasi della selezione?

1. Studio del curriculum o della lettera di candidatura.
2. Colloquio preliminare.
3. Test di idoneità:
4. Verifica del background e delle referenze.
5. Colloquio finale.
6. Visita medica.

### **INFORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA DELLE UNITÀ LAVORATIVE:**

L'integrazione delle persone con disabilità/diversità nasce dall'informazione, quindi la mancanza di informazioni nell'ambiente di lavoro porta allo sviluppo di paure, pregiudizi e una visione distorta del potenziale lavorativo delle persone con disabilità/diversità, che può rovinare lo sforzo compiuto durante tutto il processo di selezione per trovare la persona migliore per la posizione.

Nella maggior parte delle organizzazioni, a partire dalla Direzione Generale e dalle Risorse Umane, il livello di collaborazione e di motivazione è solitamente adeguato. Tuttavia, la situazione cambia nei quadri intermedi, nei capi reparto o nel resto del personale



dell'organizzazione, dove la filosofia dell'integrazione incontra spesso barriere insormontabili.

Questa linea d'azione può essere impostata su due binari paralleli: uno rivolto a coloro che saranno i colleghi della nuova risorsa umana (nel caso delle persone nello spettro autistico), con campagne di sensibilizzazione che possono essere realizzate nelle organizzazioni attraverso organizzazioni specializzate in disturbi dello spettro autistico e un altro alle persone che fanno supervisione o si occupano di coordinamento, per gli stessi scopi.

Queste iniziative elimineranno le paure infondate e faciliteranno l'adozione di un atteggiamento adeguato affinché il personale sappia come lavorare con le persone con autismo, come rivolgersi a loro e quali azioni intraprendere insieme: non proteggendo eccessivamente la persona perché ha una disabilità/diversità, ma nemmeno ignorandola, fornendo un trattamento normalizzato e paritario, richiedendo la stessa professionalità, lo stesso livello di prestazioni e gli stessi obiettivi.

#### **GARANTIRE CHE LE CONDIZIONI CONTRATTUALI SIANO CHIARE:**

Assicurarsi che le condizioni di assunzione siano chiare: per le persone nello spettro autistico è essenziale che tutto sia scritto o che si utilizzino mezzi che supportino la loro comprensione.

È molto importante quando si tratta di processi informativi comprendere che le persone nello spettro autistico sono letterali, è importante accompagnare la scrittura con esempi che possano aiutarli a capire il tipo di contratto, le loro funzioni, gli stipendi, l'assicurazione, ecc. L'organizzazione deve assicurarsi che la persona abbia ben chiare le condizioni in cui è stata assunta. In caso di dubbi sul fatto che abbia ben compreso quale sarà il suo programma di lavoro - pianificazione dettagliata, le persone nello spettro autistico sono molto schematiche e routinarie, è meglio dare un preavviso su eventuali modifiche, mal tollerano i cambiamenti e questo provoca ansia e stress. Lo stesso vale per la retribuzione, le ferie annuali, l'orario di assunzione, ecc. Potete contattare il tutore legale o gli enti sociali di supporto alla persona nello spettro autistico e chiarire insieme ogni dubbio, in modo che possano aiutarvi in questo processo.